



Guide d'introduction à

LA GESTION DE LA REMUNERATION

Guide d'introduction à

LA GESTION DE LA REMUNERATION

Encadré par : Mme. BOUHADDOU

Réalisé par :

- AZOUR Faiza
- EL CADI Hajar
- EL HALOUI Hajar
- ELMESSNAOUI Asmaa
- HADI Hajar

Sommaire

1

Systèmes de rémunération: conception et objectifs 5
Qu'est-ce que la rémunération? 6
Quels sont les objectifs de la rémunération? 8

2

Lien de la rémunération avec les autres activités de la GRH 9

3

Politique de la rémunération 11
Qu'est-ce que c'est que la politique de rémunération ou salariale? 11
Quels sont les buts d'une politique de rémunération? 12
Quels sont Les critères d'un bon système de rémunération ? 13
Quels sont les contraintes de la politique de rémunération ? 13
Quels sont les grands choix d'une politique de rémunération ? 14

4

Le salaire brut, salaire net et les charges salariales 15
Qu'est-ce qu'un salaire ? 16
Quelle est la différence entre un salaire brut et celui net ? 17
Quelles sont les types de cotisations sociales? 22
Qu'est-ce qu'un SMIG? (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti au Maroc) 24
Comment se fixe un salaire? 26

5

Les Primes 28
Quels sont les différents types de primes ? 28
L'intéressement c'est quoi exactement ? 30
Exemples d'objectifs à réaliser ? 30
Comment répartit-on les primes d'intéressement ? 30
Le montant des primes d'intéressement est-il plafonné ? 31

BIBLIGRAPHIE 32

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier de nombreux collègues pour leurs commentaires très utiles sur les versions initiales de ce guide ainsi que pour les informations et exemples fournis pour enrichir le texte.

Nous remercions tout particulièrement Mme. BOUHADDOU qui nous a fourni cette opportunité d'exprimer et de rédiger ce guide qui va nous servir dans notre vie professionnelle.

Nous tenons également à remercier M.OUZIZI Youssef pour son travail de design et la mise en page de ce guide.

Signature :

Equipe de travail

Systèmes de rémunération: conception et objectifs

1



Le processus de conception commence par la détermination des résultats et des objectifs que désire atteindre votre organisation. Ce processus est souvent présenté comme le développement de votre philosophie en matière de rémunération, philosophie qui tient compte de plusieurs facteurs. L'équilibre entre la rémunération directe et indirecte, la complexité et les responsabilités d'un rôle et le candidat ou l'employé appelé à assumer ce rôle, de même que l'attention que vous portez à l'équité interne ainsi qu'à l'équité par

rapport à ce qui est offert sur le marché, ne sont que quelques-uns des facteurs explorés dans cette section. C'est l'habileté à atteindre des résultats qui est essentielle pour la réussite de votre organisation.

Qu'est-ce que la rémunération?

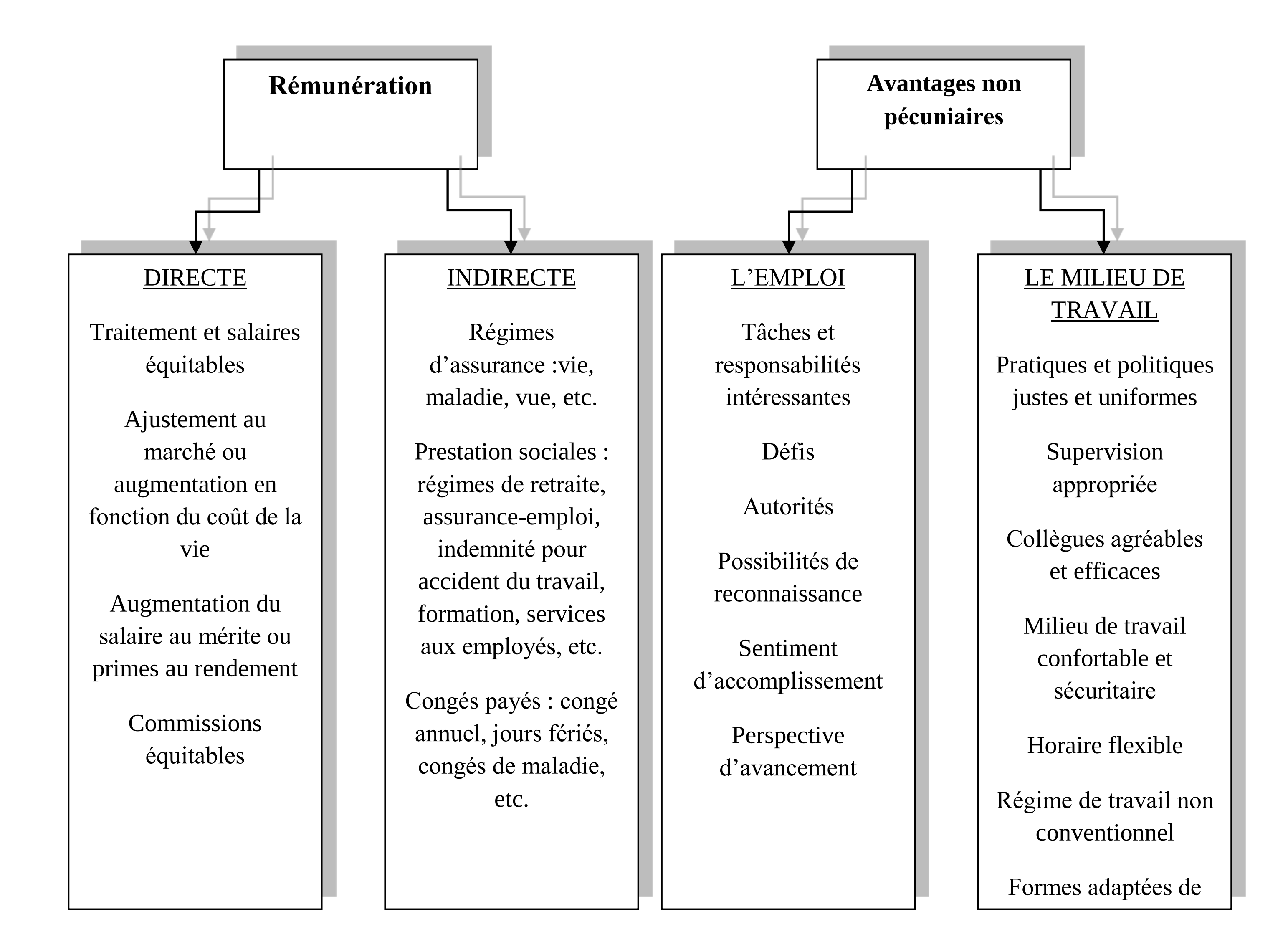
On peut définir la rémunération comme l'ensemble des compensations et avantages que reçoivent les employés en contrepartie de leur travail:

- La rémunération directe constitue la paie reçue, à intervalles réguliers, à titre de traitements, salaires, primes et commissions.
- La rémunération indirecte comprend toutes les compensations qui ne font pas partie de la rémunération directe et qui font partie du contrat social liant l'employeur et l'employé (p. ex., avantages sociaux, congés payés, régimes de retraite, formation et services à l'employé).
- Les avantages non financiers font référence à des facteurs tels que le parcours de carrière et les possibilités d'avancement, la reconnaissance, de même qu'aux facteurs qui facilitent l'accomplissement du travail (environnement, horaire, congés sans solde, etc.).

Toutefois, pour accorder une rémunération efficace, il faut tenir compte du caractère unique de chaque employé. Chaque personne a ses propres besoins et travaille pour différentes raisons. La rémunération la plus appropriée tiendra compte des besoins de chaque personne. Que la rémunération soit adéquate ou équitable, cela dépend dans une grande mesure de la pensée de l'employé à cet égard.

Une bonne pratique

Une bonne stratégie de rémunération atteint un équilibre entre l'équité interne et la concurrence avec le marché. La rémunération et les avantages sociaux ont des répercussions sur la productivité et le bonheur des employés, de même que sur la capacité de votre organisation à réaliser ses objectifs. Il est dans votre avantage de vous assurer que vos employés sont rémunérés d'une façon créative et qu'ils connaissent les avantages sociaux qui leur sont offerts.


Rémunération
Avantages non pécuniaires
DIRECTE
Traitement et salaires équitables
Ajustement au marché ou augmentation en fonction du coût de la vie
Augmentation du salaire au mérite ou primes au rendement
Commissions équitables
INDIRECTE
Régimes d'assurance :vie, maladie, vue, etc.
Prestation sociales : régimes de retraite, assurance-emploi, indemnité pour accident du travail, formation, services aux employés, etc.
Congés payés : congé annuel, jours fériés, congés de maladie, etc.
L'EMPLOI
Tâches et responsabilités intéressantes
Défis
Autorités
Possibilités de reconnaissance
Sentiment d'accomplissement
Perspective d'avancement
LE MILIEU DE TRAVAIL
Pratiques et politiques justes et uniformes
Supervision appropriée
Collègues agréables et efficaces
Milieu de travail confortable et sécuritaire
Horaire flexible
Régime de travail non conventionnel
Formes adaptées de

Quels sont les objectifs de la rémunération?

Les Objectifs d'avoir un système de rémunération se résument dans le tableau suivant :

Objectifs	Explications
Acquérir des RH compétentes	-En offrant une rémunération comparable et même meilleure sur le marché du travail, il est possible d'attirer des personnes dont les qualifications permettront de maintenir, voire d'augmenter, les profits de l'organisation.
Prévenir la discrimination	-l'équité dans une organisation doit commencer par la rémunération. -Le salaire devrait être établi en fonction de chacun des postes et non selon chacun des salariés. -La rémunération doit être équitable aux plans interne et externe de l'organisation et aucune discrimination ne devrait exister à l'égard des minorités visibles, des femmes, etc.
Conserver RH performantes	-La rémunération qui satisfait les salariés, c'est-à-dire une rémunération compatible à celle offerte sur le marché du travail et répondant aux qualifications de chacun des salariés, contribue à concurrencer adéquatement les autres organisations de façon à conserver les salariés performants.
Motiver les RH	-Une structure de rémunération motivante doit viser à établir un mécanisme de rétribution sous forme de primes d'incitation et /ou d'intéressement pour récompenser les salariés qui œuvrent dans le sens des objectifs de l'organisation
Respecter la législation et la rationalisation	-Toute structure de rémunération établie doit gérer en respectant la législation établie par l'Etat, les contrats signés avec les syndicats ou autres, etc. Par exemple le respect du salaire minimum. -Elle doit aussi viser à respecter la rationalisation des coûts de l'organisation, d'où la nécessité d'un contrôle qui apporte une progression à l'ensemble de l'organisation.

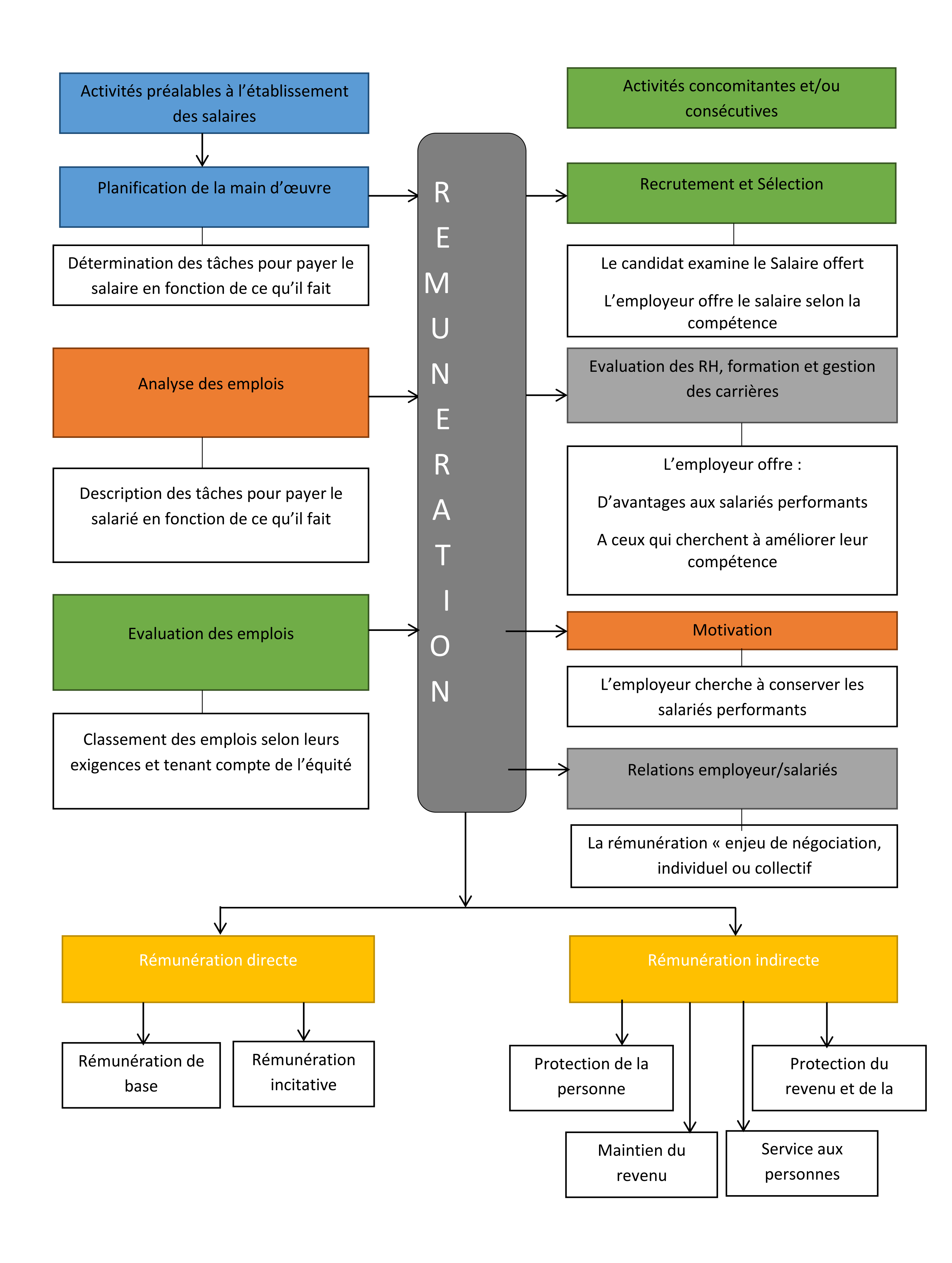
Lien de la rémunération avec les autres activités de la GRH

2



Dans cette partie, nous allons vous présenter la relation de rémunération avec les autres fonctions de la GRH.

Le schéma ci-dessous met en relief les activités qui déterminent la rémunération et d'autres qui sont contrôlées par celle-ci.


Activités préalables à l'établissement des salaires
Planification de la main d'œuvre
Détermination des tâches pour payer le salaire en fonction de ce qu'il fait
Analyse des emplois
Description des tâches pour payer le salarié en fonction de ce qu'il fait
Evaluation des emplois
Classement des emplois selon leurs exigences et tenant compte de l'équité
REMUNERATION
Activités concomitantes et/ou consécutives
Recrutement et Sélection
Le candidat examine le Salaire offert
L'employeur offre le salaire selon la compétence
Evaluation des RH, formation et gestion des carrières
L'employeur offre :
D'avantages aux salariés performants
A ceux qui cherchent à améliorer leur compétence
Motivation
L'employeur cherche à conserver les salariés performants
Relations employeur/salariés
La rémunération « enjeu de négociation, individuel ou collectif
Rémunération directe
Rémunération de base
Rémunération incitative
Rémunération indirecte
Protection de la personne
Protection du revenu et de la
Maintien du revenu
Service aux personnes

Politique de la rémunération

3



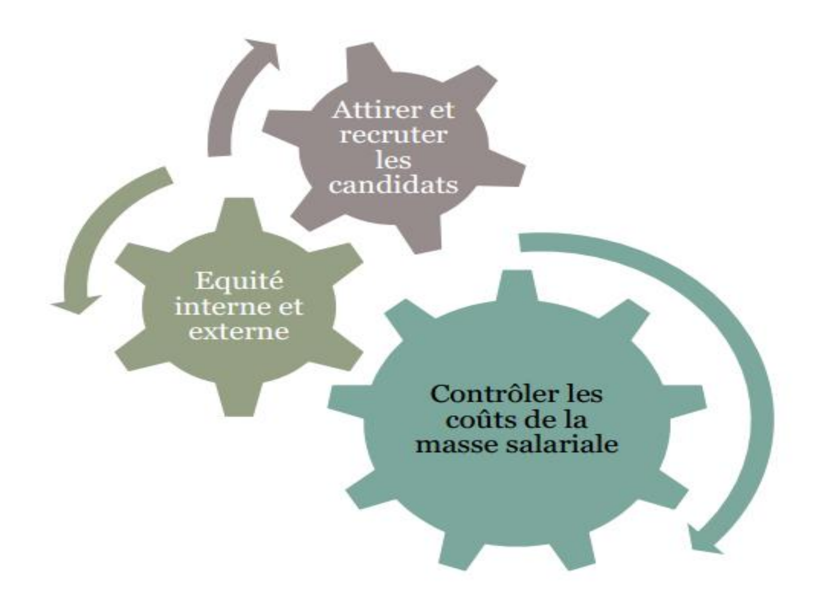
Qu’est-ce que c’est que la politique de rémunération ou salariale?

La politique salariale est le nerf de la guerre en terme de motivation et d'implication des collaborateurs, même si aujourd'hui un consensus se dégage pour affirmer que cet outil n'est pas (ou plus) prépondérant pour fidéliser ses salariés.

Quoi qu'il en soit, le système de rémunération doit respecter quelques principes de base pour être performant : il doit être équitable, stimulant, clair et simple... Toute la question est de trouver l'équilibre entre un montant suffisamment satisfaisant pour le salarié, et conforme à la politique en matière de salaires de l'entreprise.

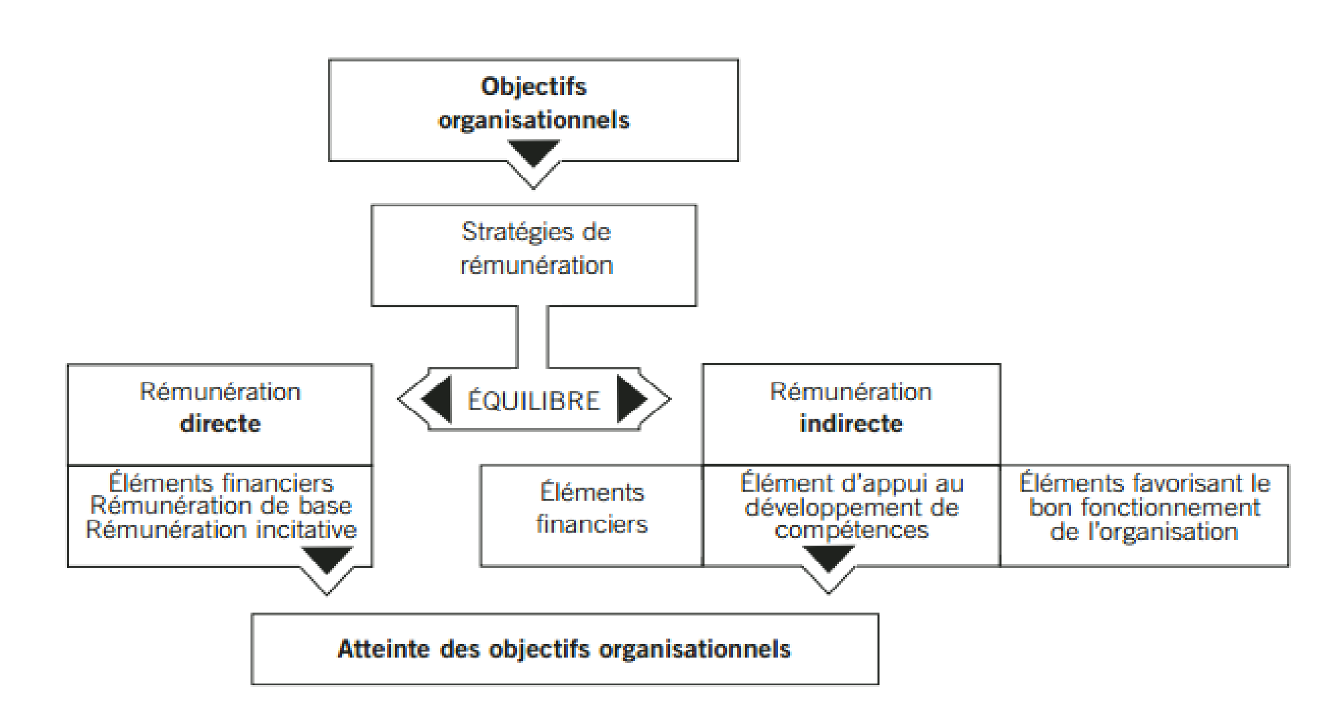
Quels sont les buts d'une politique de rémunération?

- Attirer,
- motiver,
- fidéliser



Quelles sont les étapes de mise sur pied d'une politique de rémunération ?

Les étapes de mise sur pied d'une politique de rémunération :



Quels sont Les critères d'un bon système de rémunération ?

Un système de rémunération digne de ce nom doit être :

- Equitable : Outre l'obligation d'égalité de traitement hommes / femmes et le principe plus général de non-discrimination, le système doit être ressenti comme juste et incontestable par l'ensemble des salariés, sans quoi il sera automatiquement source de conflits et de démotivation.
- Compétitif : Pour survivre, l'entreprise doit être compétitive. Elle doit trouver le juste milieu entre sa volonté de contenir sa masse salariale et celle d'investir dans le capital humain.

1. Flexible : Il doit pouvoir être révisé pour s'adapter en permanence à un environnement mouvant et ne doit en aucun cas constituer un frein pour l'entreprise. Le développement des éléments variables de rémunération (prime, intéressement) va dans ce sens.

- Motivant : Une politique de rémunération doit au moins créer une espérance crédible de développement salarial par rapport aux besoins de chaque salarié. Une rémunération variable est une excellente source d'implication et de motivation pour les salariés. Pour individualiser les rémunérations une certaine sélectivité dans l'attribution des mesures individuelles est indispensable. Les augmentations de salaire se feront en fonction du niveau de compétence et de performance et du positionnement dans la plage salariale du collaborateur.
- Transparent : Si la transparence totale n'est pas en vigueur dans la majorité des entreprises françaises, il importe en revanche de bien communiquer sur les règles d'augmentation et de gestion des situations individuelles.

Quels sont les contraintes de la politique de rémunération ?

Elle doit être en cohérence avec :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
- les performances attendues
- les résultats économiques

Quels sont les grands choix d'une politique de rémunération ?

Elle repose sur la recherche d'un triple équilibre :

- équilibre financier de l'organisation
- compétitivité externe compte tenu du marché du travail
- équité interne

Les choix concernent sept points :

a. **le niveau relatif des rémunérations par rapport à l'extérieur.**

Il s'apprécie sur plusieurs plans :

- plan professionnel (salaires de l'entreprise comparés à ceux de la branche)
- plan régional (salaires de l'entreprise comparés avec ceux du bassin d'emploi)

b. **l'évolution des rémunérations dans le temps**

Décisions et arbitrages entre augmentations généralisées et individuelles, hiérarchisées et non hiérarchisées.

c. **la structure interne des rémunérations**

Elle s'apprécie sur trois plans :

- équilibre entre les différentes fonctions et les différents postes
- importance du facteur ancienneté
- équilibre entre les différentes populations (hommes/femmes, jeunes/vieux,..)

d. **modalités de rémunérations, avantages sociaux et intéressement**

e. **rémunération de l'encadrement (bonus)**

f. **construction d'un patrimoine social (PEE)**

Le salaire brut, salaire net et les charges salariales

4



Tout salarié souhaite connaître à l'avance quel sera finalement le montant de la paye qui lui sera alloué. Cependant, si une estimation plus ou moins fiable est possible par chacun, il serait intéressant de pouvoir en avoir la certitude. Il est alors important de comprendre le processus qui sépare le salaire brut de son résultat final notamment à cause de la **fiscalité et des charges qui lui sont associés**.

Qu'est-ce qu'un salaire ?

Le salaire est un revenu qui paie la force de travail. La force de travail est ensuite employée un certain temps pour réaliser une certaine quantité de travail. Le salaire peut être payé en argent, en nature et sous d'autres formes, en particulier sous forme d'assurances (chômage notamment, via les cotisations). Mais au bout du compte, le salaire correspond toujours à une certaine quantité de marchandises et de services marchands.



Dans le cadre d'un contrat d'emploi, le salaire est l'ensemble des rémunérations ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services.
Il consiste en sommes payées en espèces, auxquelles peuvent s'ajouter des commissions, des indemnités, des participations et des avantages en nature tels que la fourniture d'un véhicule, d'un logement, de combustibles de chauffage, ou la fourniture de repas. Les indemnités représentatives d'un remboursement de frais avancés par le salarié, même si ces reversements son forfaitaires, ne constituent pas

des salaires. L'article L242-1 du Code de la sécurité sociale inclut toutes les formes de salaires dans la masse de la rétribution d'un salarié qui sert d'assiette au calcul de la cotisation due aux organismes sociaux. Sont donc soumises à cotisations toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion de leur travail, y compris les sommes compensant les pertes de rémunération induites par la réduction du temps de travail. - (2e Civ. 19 juin 2008, BICC n°678 du 15 novembre 2008).

Quelle est la différence entre un salaire brut et celui net ?

Les employeurs parlent de salaire brut tandis que c'est surtout le salaire net qui t'intéresse. Fais en sorte d'avoir une idée du salaire net qui te reste sur un salaire brut.



Qu'est-ce qu'un salaire brut ?

Le salaire brut est le salaire constitué de l'ensemble des prestations sociales et de votre salaire. Il dépend de la taille de votre entreprise, des missions qui vous sont confiées, et des horaires que vous faites.

Dans le salaire brut, vous incluez toutes les charges sociales auquel tout salarié contribue. Ainsi chaque salaire cotise à l'assurance chômage en France, à l'assurance retraite et maladie.

À cela s'ajoutent la contribution sociale généralisée et le remboursement de la dette sociale créée en 1995. Toutes ces composantes permettent à tout travailleur de bénéficier d'une assurance sociale pour prévenir les risques majeurs que sont : le chômage, la retraite, la maladie et le handicap.

Qu'est-ce qu'un salaire net ? Pourquoi est-il moins élevé que le salaire brut ?

Le salaire net est moins élevé puisque c'est ce qui revient à tout salarié après déduction des charges sociales. À ce titre, sachez que chaque employeur vous paie un salaire brut et cotise lui-même au régime social français.

Le salaire net est donc ce qui vous revient. Pour un salaire minimum horaire à 8,86€ en 2010, vous compterez 1,86€ qui partent pour notre système social. Ainsi vous retrouverez-vous avec un salaire net moyen autour de 7€.

La vérité avec ce système d'assurance sociale par répartition est que moins il y a de cotisants, moins il y a de prestations et d'avantages pour les cotisants.

Ces dernières années ont vu arriver en France une américanisation du système économique français dans la mesure où nous assistons à un papyboum et qu'il y aura plus de personnes âgées retraitées dans les années à venir que d'actifs travailleurs.

Ainsi il se pourrait que, soit les cotisations augmentent considérablement, soit nous quittions le système social par répartition.

Exemple d'une fiche de calcul du salaire brut-net :

Coordonnées

Nom

Prénom

Etat civil

☑ Travailleur réside dans la Région flamande

☐ Le travailleur est handicapé ?

Ménage

Revenus professionnels du conjoint ?

☐ Le conjoint est handicapé. ?

	Valide	Handicapé ?
Enfants ?	0	0
Autres <= 65 ans ?	0	0
Autres > 65 ans ?	0	0

Contrat

○ Ouvrier ○ Employé

☐ Moins de 19 ans

Régime

Heures par semaine

Moyenne jours ouvrables/semaine ?

Salaire

Rémunération horaire brute

ou

Salaire mensuel net

Rémunération horaire nette

Avantages

Abonnement social

Type de transport Transport public

Montant par mois

Indemnité vélo ?

Nombre de km, trajet simple

Montant par KM

Assurance groupe ?

Cotisation travailleur

Voiture de société ?

Cotisation travailleur

Emissions CO_2 (g/km)

Valeur catalogue

Cotisation travailleur

Frais remboursés par mois

Commissions mensuelles

Primes mensuelles

Autres retenues nettes

Brut => net | Net => brut | Tout effacer

Quelles sont les types de cotisations sociales?

Charges sociales en 2014 : les taux et les assiettes des cotisations

Les cotisations, contributions et autres taxes sont payées par les employeurs et les salariés.

- **Les cotisations sociales :**
- Versées à la Sécurité sociale ou aux différents organismes du régime privé (Assedic...), les **cotisations sociales** sont directement calculées sur les salaires et s'intègrent dans la partie "taxes sur les traitements et salaires". Cependant, les **charges sociales** se décomposent en deux catégories.
- Les cotisations sociales employeurs (ou cotisations patronales) sont calculées en fonction du salaire brut mensuel. De leur côté, les salariés participent également au financement des prestations sociales en assumant des cotisations salariales qui sont décomptées du salaire brut.
- En France, cinq cotisations sociales ont ainsi été mises en place pour couvrir différents risques : l'assurance maladie-maternité-invalidité-décès, l'assurance vieillesse, l'assurance veuvage et l'assurance accident du travail.

➢ Le calcul des cotisations sociales :

Pour le régime général, les **cotisations sociales** sont calculées selon un taux fixé par la règlementation et dépendent essentiellement de la rémunération versée par une société à ses salariés. Si de nombreux critères entrent en ligne de compte dans le mode de calcul de ces prélèvements, il existe un plafond défini par la Sécurité sociale.

Généralement, les **charges sociales** sont chiffrées en termes de pourcentage du salaire brut. Toutefois, certaines d'entre elles, comme les cotisations pour les mutuelles, peuvent faire l'objet d'un calcul au forfait.
Les travailleurs non-salariés doivent également s'acquitter du versement de **cotisations sociales**. Le mode de calcul est différent de celui du régime général puisque l'assiette varie en fonction de l'imposition des bénéfices.

Découvrez, dans les tableaux ci-dessous, le niveau des **charges sociales** en vigueur depuis le 1er janvier 2014. Vous y trouverez, pour chaque contribution, l'assiette qui sert de base de calcul, le taux applicable en 2014, la répartition entre part employeur et part salariale.

Cotisations de Sécurité sociale

Sécurité sociale				
Contribution	Assiette	Taux part employeur	Taux part salariale	Total
Source : JDN				
CSG (Cotisation sociale généralisée)	98,25% du salaire jusqu'à 4 PSS et 100% au-delà		7,50%	7,50%
CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette)	98,25% du salaire jusqu'à 4 PSS et 100% au-delà		0,50%	0,50%
Contribution solidarité autonomie	Salaire total	0,30%		0,30%
Assurance maladie	Salaire total	12,80%	0,75%	13,55%
Assurance vieillesse plafonnée	Jusqu'à 1 fois le PSS	8,45%	6,80%	15,25%
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaire total	1,75%	0,25%	1,90%
Allocations familiales	Salaire total	5,25%		5,25%

Sécurité sociale				
Contribution	Assiette	Taux part employeur	Taux part salariale	Total
Accident du travail	Salaire total	Variable selon l'activité		Variable
Aide au logement	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,10%		0,10%
FNAL (entreprise > 20 salariés) (Fonds national d'aide au logement)	Jusqu'à 1 fois le PSS	0,40%		0,40%
FNAL (entreprise > 20 salariés)	Au-delà de 1 fois le PSS	0,50%		0,50%
Cotisation chômage	Jusqu'à 4 PSS	4%	2,40%	6,40%
Fonds de garantie des salaires	Jusqu'à 4 PSS	0,30%		0,30%

Qu'est-ce qu'un SMIG? (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti au Maroc)



Le SMIG (Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) se définit par le salaire horaire minimum au Maroc et s'applique à tous les corps professionnels (l'industrie, le commerce et les professions libérales) à l'exception des soumis à un régime spécifique comme le SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti) pour salaire minimum agricole garanti qui est d'une valeur journalière de 63,39 DH/jour.

Depuis le 01/07/2011 :

Le SMIG horaire est fixé à 11.70 dirhams dans les secteurs commerciales industrielles et activités libérales ET 60.63 dirhams par jour dans le secteur agricole.

Depuis le 01/07/2012 :

Le SMIG horaire est fixé à 12.24 dirhams dans les secteurs commerciales industrielles et activités libérales ET 60.63 dirhams par jour dans le secteur agricole.
Sauf pour le secteur du textile et habillement qui :

A compter du 01/07/2013

Le SMIG horaire sera fixé à 11.97 dirhams et à compter du 01/12/2013, sera de 12.24 dirhams.

A compter du 01/07/2014

Décision du gouvernement d'augmenter le SMIG de 10% , 5% à compter du 01/07/2014 et 5% à compter du 01/07/2015
Cette décision est concrétisée par: le BO d'application n°6272 du 12 ramadan 1435 qui correspond au 10 JUILLET 2014.
Le SMIG horaire est fixé à 12.85 dans les secteurs commerciales industrielles et activités libérales ET 66.56 dirhams par jour dans le secteur agricole.

A compter du 01/07/2015

Le SMIG horaire SERA fixé à 13.46 dans les secteurs commerciales industrielles et activités libérales ET 69.73 dirhams par jour dans le secteur agricole.

Le SMIG mensuel

La durée de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures (Code de travail en vigueur).

Ce qui signifie dans l'usage courant :
Du Lundi au vendredi 8 heures/jour, soit 40 heures
Le samedi 4 heures

Total 44 heures

Mais en fait l' après- midi du Samedi accordé par les bons patrons n'est pas une faveur puisque les salariés ont effectivement totaliser les 44 heures de travail hebdomadaire légales .

Si les 44 heures hebdomadaires devront être réparties sur les six jours de travail y compris l'après -midi du Samedi, la moyenne par jour sera de 44/6= 7.33 heures / jour.

Dans ce contexte le nombre d'heures mensuel sera de :

26 (nombre de jours de travail par mois) * 7.33 = 190.58 ; arrondi à 191 heures par mois et le SMIG mensuel actuel est de :

$$12,85 \times 191 = 2454,35 \text{ DIRHAMS}$$

Comment se fixe un salaire?

La fixation du salaire relève du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur. Le principe est celui de la liberté de fixation des salaires. Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information…) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles qui limitent cette liberté.

- **Niveau des salaires :**

En ce qui concerne le niveau, la réglementation fixe un salaire minimum , le SMIC(Salaire Minimum interprofessionnel de croissance équivalent du SMIG au Maroc) . Le salaire doit être fixé en respectant les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise.

- **Modes de fixation :**

Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- A temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est la méthode la plus courante) ;
- Au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime…) ;
- Au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

5

Les Primes



Quels sont les différents types de primes ?

Les primes liées à l'exécution du travail

Les primes liées à l'exécution du travail sont de plusieurs types :

- **Les primes de qualité/rendement** : elles sont liées à une certaine exécution du travail demandé. Soit l'accomplissement d'un seuil/objectif en termes de qualité, soit en termes de rendement, fixé par la direction. Elles sont désormais bien connues et apparaissent souvent sur les fiches

de paie des commerciaux par exemple. Il arrive même, pour ces derniers, que la part variable (la prime donc) soit plus importante que le fixe.

- **Les primes d'assiduité** : elles récompensent le défaut d'absence du salarié sur une période donnée (il existe même des primes de ponctualité).
- **Les primes de sécurité** : elles récompensent les comportements favorisant la sécurité, et donc la baisse du nombre d'accidents du travail.
- Et bien sûr **l'intéressement** : il s'agit, comme tout le monde le sait, des primes accordées à tous les salariés (ou au moins certaines catégories de salariés) sur la base du CA réalisé dans l'année/le trimestre, etc.

Les primes liées au type de travail

Les primes liées au travail sont bien évidemment celles qui compensent des conditions de travail pénibles et/ou rebutantes :

- **Les primes de pénibilité** : celles des cheminots sont bien connues, mais très souvent les ouvriers qui travaillent à la chaîne y ont également droit.
- **Les primes de nuit** : elles sont bien évidemment liées au fait de travailler de nuit. Inutile de les présenter plus avant.
- **Les primes d'insalubrité** : moins connues, elles compensent le fait d'effectuer des travaux dans des conditions sanitaires particulières (typiquement les éboueurs).

Les primes liées à des événements spécifiques

Mais il existe aussi un certain nombre de primes, que l'on pourrait qualifier parfois d'historique en ce sens qu'elles sont traditionnellement accordées par certaines entreprises :

- La prime de fin d'année
- La prime de l'Aid
- La prime de naissance
- La prime de mariage
- Etc.



L’intéressement c’est quoi exactement ?

C’est un accord passé entre une entreprise et ses salariés. **L’accord d’intéressement** a pour objet d’attribuer aux salariés de l’entreprise un complément de rémunération en contrepartie de la réalisation d’un ou plusieurs objectifs. Ces objectifs doivent concerner soit des résultats soit des performances au sein de l’entreprise. Les sommes versées aux salariés s’appellent « **primes d’intéressement** ».

Exemples d’objectifs à réaliser ?

Un pourcentage d’augmentation du chiffre d’affaires, une diminution des impayés, le maintien d’un certain niveau de service. Il peut s’agir d’augmenter, de diminuer, voire de maintenir inchangé la qualité ou la quantité de prestations utiles pour l’entreprise. Presque tout peut s’envisager.

Mon entreprise n’a pas mis en place de contrat d’intéressement, que puis-je faire ?

Parlez-en au comité d’entreprise, aux délégués du personnel, à votre patron … Dans les petites entreprises le patron peut redouter que la mise en place d’un accord d’intéressement soit complexe. Ce n’est pas le cas ! Il lui suffit d’en toucher deux mots à son comptable. De plus l’accord est financièrement intéressant pour l’entreprise. Par exemple les primes d’intéressements ont exonérées de charges sociales patronales.

Le projet de loi actuellement en discussion (automne 2008) devant le Parlement prévoit aussi que les nouveaux accords d’intéressement bénéficieront d’une réduction ou crédit d’impôt à concurrence de 20 % des sommes versées.

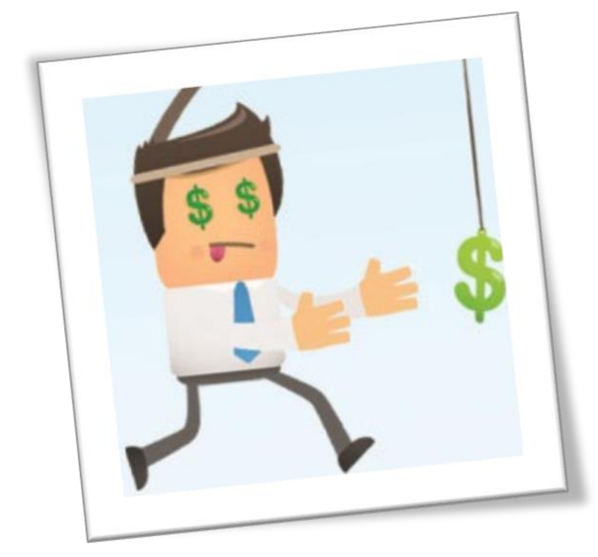
Comment répartit-on les primes d’intéressement ?

C’est l’accord d’intéressement qui le détermine. Les critères de répartition ne doivent pas être discriminatoires. Les montants versés peuvent être identiques pour tout le monde où déterminés en fonction de critères objectifs.

Quand verse-t-on la prime d’intéressement ?

C’est l’accord d’intéressement qui le détermine. Dans la pratique c’est généralement une fois par an. Une fois versée, la prime d’intéressement est disponible immédiatement.

Les prélèvements sur les sommes perçues au titre de l'intéressement ?



Les primes d'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Une exception : Les primes d'intéressement ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont versées dans un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), dans la limite de 50 % du plafond de la Sécurité sociale.

Le montant des primes d'intéressement est-il plafonné ?

Oui. Pour une année donnée, le montant maximal de la prime d'intéressement est 50 % du montant du plafond de la Sécurité sociale, et 20 % du montant des salaires bruts. Le montant versé ne doit dépasser aucun de ces deux plafonds.

Sous certaines conditions des primes assorties d'exonérations de cotisations sociales et d'une réduction d'impôt sur le revenu sont également envisagées pour les salariés, mais ce n'est encore qu'un projet.



BIBLIGRAPHIE

Webographie :

- Système de rémunération (22 Novembre 2014)URL http://www.hrcouncil.ca.ma.

- Calcul du salaire (21 Novembre 2014) URL://www.references.be/calculateur-brutnet.

Bibliographie :

- Sekio,Blondin,Fabi,Bayad,Pertti,Alias,Chevalier.*Gestion des ressources humaines*.Canada.2001.805 pages